



RUTA PARA CONSOLIDAR EL SISTEMA DE JUSTICIA EN GUATEMALA

N.º 15
Investigaciones de análisis jurídico
Guatemala, diciembre 2022

En los Acuerdos de Paz, que contribuyeron a finalizar el conflicto armado interno que sufrió el país por más de 30 años, se reconocieron carencias importantes en la administración de justicia que afectaban al Estado de derecho y la democratización en Guatemala. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH (2019) ha enfatizado cómo la vigencia de los derechos y las libertades requiere de un orden institucional en el que prevalezca un efectivo control judicial de la constitucionalidad y legalidad de los actos de poder público.

Es indispensable recordar que el sistema de justicia exige cambios profundos que precisan reformas legales, institucionales y constitucionales para reforzar los frenos y contrapesos de los poderes. Sin embargo, en estas líneas se pretende esbozar una compilación de lineamientos operativos que, aunque no versan sobre las grandes reformas a la administración de justicia, tienen como propósito propiciar las bases de una ardua ruta para la consolidación del sistema de justicia en el país.

1. Los desafíos de la carrera profesional en las instituciones de justicia

La carrera profesional es primordial en la administración de justicia pues regula un sistema de ingreso, ascensos, traslados, evaluación del desempeño, régimen disciplinario y otros mecanismos que permiten reducir la discrecionalidad en el manejo de los cargos públicos y, por lo tanto, disminuir las posibilidades de politización de las instituciones. Además de sus contribuciones para la estabilidad y profesionalización del personal.

El Acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y la función del ejército en una sociedad democrática enfatizó la importancia de superar las carencias y debilidades de las instituciones civiles, con especial preponderancia en aquellas encargadas de la administración de justicia. El acuerdo resaltó los compromisos para la consolidación de la carrera judicial y la policial, así como el establecimiento del servicio de defensa pública penal y varias recomendaciones institucionales.

El artículo 209 de la Constitución Política de la República de Guatemala instituye la carrera judicial, regulando que los jueces, secretarios y personal auxiliar serán nombrados por la Corte Suprema de Justicia (CSJ) y que los ingresos, promociones y ascensos se harán mediante oposición; además ordena que la materia sea regulada por una ley específica.

En cumplimiento de lo establecido en la Constitución, el Congreso de la República aprobó el Decreto 41-99, Ley de la Carrera Judicial, al reconocer las debilidades estructurales del Estado en el sistema de justicia, para impedir que se generara y encubriera un sistema de impunidad y corrupción, como lo refiere en sus considerandos. Dicha ley fue derogada por el Decreto 32-2016 del Congreso de la República, la nueva Ley de la Carrera Judicial.

La carrera profesional no es exclusiva del Organismo Judicial, sino que integra a todo el sistema de justicia, además de que instaura garantías tanto para los funcionarios que administran justicia como para la sociedad. La independencia de los funcionarios

está íntimamente relacionada con la correcta implementación de una carrera profesional y puede comprenderse desde dos enfoques: como el derecho de los profesionales que pueden decidir y ejercer de acuerdo con su leal saber y entender, basados en elementos técnico-jurídicos, y como deber deontológico que les exige actuar rechazando toda presión e interferencia en el ejercicio de la profesión (Vila Ramos, 2018, citada por ASIES, 2022).

En este marco, se desarrollarán los desafíos y propuestas elementales para la carrera profesional en cuatro instituciones de la administración de justicia.

1.1 La carrera profesional en el Organismo Judicial (OJ)

La nueva Ley de la Carrera Judicial, contenida en el Decreto 32-2016, incorporó una serie de propuestas novedosas encaminadas a fortalecer la independencia judicial a través de reformas estructurales al Consejo de la Carrera Judicial (CCJ) y sus órganos auxiliares, procurando la separación de las funciones administrativas de las jurisdiccionales. Sin embargo, varios fragmentos de la norma referida fueron declarados inconstitucionales y, posteriormente, sufrieron reformas substanciales con el Decreto 07-2022 del Congreso de la República, las cuales dieron marcha atrás, entre otros puntos, a la independencia funcional del CCJ.

Una de las reformas introducidas por el Decreto 07-2022, en su artículo 9, indica que el reglamento para el funcionamiento del CCJ será elaborado y aprobado por la CSJ. En las reformas de 2016 esa función fue asignada al propio consejo, mientras que la CSJ únicamente estaba a cargo de la aprobación. A pesar de que hubo una propuesta de reglamento y sus variantes en el corto periodo en que el CCJ gozó de independencia funcional, estas no fueron aprobadas. Fue hasta mayo de 2022, cuando la presidencia de la CSJ ya había retomado la dirección del CCJ, que se viabilizó el Acuerdo 12-2022 de la CSJ que contiene el Reglamento General de la Ley de la Carrera Judicial.

A pesar de las numerosas reformas que ha sufrido la ley y de su atropellado proceso de implementación, es indispensable continuar resguardando los fines de la carrera judicial que están enfocados en garantizar la dignidad, estabilidad, independencia, imparcialidad, excelencia profesional y responsabilidad de los jueces en el ejercicio de sus funciones, como lo manda el artículo 1 del Decreto 32-2016.

“El perfil del juez en un Estado de derecho supone excelente preparación, probidad, carácter e integridad personal, probada vocación de servicio y sobre todo conducta ética de excepción. Solo los jueces que son elegidos gracias a sus capacidades especiales podrán decidir de manera independiente” (ASIES, 2020c).

Uno de los elementos clave de la carrera judicial es la evaluación de desempeño. Durante el proceso de postulación de los magistrados para las cortes de justicia de 2019 quedaron evidenciadas las grandes carencias de la institución en este ámbito, las cuales se agravaron por la inexistencia de un reglamento vigente en dicha época.

La urgencia de una normativa que regulara la evaluación del desempeño se cubrió con la Disposición específica 1-2019 del CCJ. Sin embargo, la gran dimensión de las evaluaciones que debían llevarse a cabo y el poco tiempo disponible pusieron en jaque las capacidades de la Unidad de Evaluación del Desempeño, que requirió de apoyo externo para finalizar dicha tarea. Además de que se evidenció la falta de estandarización y de capacidades instaladas para llevar a cabo los procesos (Observatorio de Independencia Judicial, 2019).

La Unidad de Evaluación del Desempeño del Organismo Judicial debe evaluar a: 449 jueces de paz, 629 jueces primera instancia y 148 magistrados de la Corte de Apelaciones (CIDEJ, 2022), lo cual representa la magnitud del reto que tiene por delante. En este ámbito, para fortalecer el sistema de evaluación del desempeño, se proponen las siguientes acciones estratégicas a corto plazo, en congruencia con las disposiciones del Reglamento General de la Ley de la Carrera Judicial.

Figura 1

Acciones estratégicas para fortalecer la evaluación del desempeño en el OJ	
Preceptivas y preparativas	Estandarizar los procesos internos de la Unidad de Evaluación del Desempeño y ensayar las pruebas necesarias para su correcta implementación.
Validación	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer a los jueces los objetivos e instrumentos de evaluación para propiciar una mayor aceptación y su identificación con el proceso. • Abrir espacios para recibir retroalimentación de los jueces sobre los instrumentos de evaluación.
Enfoque de la evaluación	Vincular los resultados de la evaluación del desempeño con los ascensos, promociones, plan de formación y capacitación a lo interno del OJ, orientando la evaluación a los incentivos que deriven en la mejora del desempeño de jueces y magistrados.
Reestructuración interna de la Unidad de Evaluación del Desempeño y equipo de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar a la coordinación de las siguientes dependencias administrativas: financiera, de desarrollo informático, de estadística y archivo, de apoyo administrativo, técnico y logístico. • Instaurar las siguientes unidades sustantivas: sección evaluadora de la gestión del despacho judicial, de expertos de evaluación de sentencias, de consolidación de expedientes de evaluación. • Conformar un equipo de evaluadores externos capacitados en la materia para propiciar la agilización del trabajo y reforzar la objetividad de la revisión.

La carrera profesional en el Ministerio Público (MP)

La Declaración de Burdeos del Consejo Consultivo de Jueces Europeos y el Consejo Consultivo de Fiscales Europeos (2009) expresa que los jueces y fiscales tienen un papel distinto pero complementario y que sus actuaciones constituyen una garantía necesaria para una justicia equitativa, imparcial y eficaz.

En un Estado democrático y de derecho, el fiscal debe detentar altos estándares de conducta, neutralidad, equidad y profesionalismo, siendo electos bajo criterios de mérito, idoneidad y transparencia (García-Sayán, 2020). Además, debe proceder de conformidad con la ética profesional, protegiendo el derecho a un juicio justo y sirviendo al interés público en todo momento, ejerciendo sus funciones sin favoritismos, ni prejuicios, de manera imparcial (Asociación Internacional de Fiscales, 1999).

De mayo de 2018 a abril de 2021, el MP amplió su presencia a nivel municipal a los 340 municipios del país, logrando un 100 % de cobertura (MP, s.f.), lo que ha implicado un aumento importante del personal en la institución (ASIES, 2020d), como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 1.
Personal fiscal y administrativo del MP por año

Área/año	2018	2019	2020	2021	2022*
Fiscal	3,928	4,246	4,481	5,162	5,335
Administrativa	4,089	4,696	5,033	5,587	5,775
Total	8,017	8,942	9,514	10,749	11,110

Nota: adaptado de MP (2022). Expediente UDIP 2022-002760.

*Septiembre 2022.

El MP (2022) reporta que las agencias fiscales en los municipios tienen asignadas las siguientes plazas: 268 agentes fiscales, 466 auxiliares fiscales, 273 oficiales de fiscalía I, 203 técnicos de investigaciones criminalísticas I y 3 intérpretes, además del personal administrativo. Estas cifras representan un avance importante en la asignación de personal, pero también claros retos para la cobertura de todas las agencias fiscales municipales, sobre todo en lo referente a intérpretes, agentes fiscales, técnicos de investigaciones y oficiales de fiscalía.

Las ampliaciones que ha llevado a cabo el MP a nivel municipal son importantes para el acceso a la justicia en las diferentes regiones del país. Sin embargo, es necesario considerar que un crecimiento como el implementado supone considerar criterios estratégicos y de calidad.

ASIES (2020d) ha reiterado que quienes sean nombrados para los cargos deben ser producto de los procesos de oposición y evaluación establecidos en la Ley Orgánica del Ministerio Público, que son imprescindibles para la carrera de los fiscales. La ampliación debe ir acompañada de procesos formativos permanentes y de una Unidad de Evaluación del Desempeño más robusta.

En el caso de los procesos formativos, la encargada es la Unidad de Capacitación (UNICAP), sin embargo, han sido patentes sus limitaciones en recursos humanos (ASIES, 2019c). En este sentido, se proponen los siguientes ejes.

Figura 2.
Ejes estratégicos para la incorporación progresiva de criterios de calidad en la ampliación de la cobertura y presencia del MP en el territorio

Dotar de los recursos suficientes al sistema de evaluación de desempeño para ampliar su cobertura.

Ampliar la cobertura e institucionalización de los procesos de capacitación y formación, destinando más personal a nivel de las regiones del país.

Reforzar las garantías de la carrera fiscal establecidas en la Ley Orgánica del MP y los estándares internacionales para fiscales, especialmente en lo referente a ingresos, traslados, ascensos y remociones.

Divulgar el Reglamento de Evaluación del Desempeño y los procesos desde un enfoque preventivo y de garantías, para evitar que el sistema se perciba desde una perspectiva sancionatoria.

Es fundamental que el MP resguarde un sistema de ascensos basado en los méritos y en la idoneidad de los fiscales, en el que la evaluación del desempeño permanente se constituya en una herramienta de excelencia profesional, en congruencia con los fines de la carrera fiscal. La finalidad primordial de la evaluación es medir el rendimiento profesional de los fiscales y propiciar oportunidades de crecimiento y condiciones efectivas de participación para los trabajadores, ya que no debe conducirse a imponer sanciones o buscar elementos que las justifiquen (ASIES, 2019c).

1.2 La carrera profesional en el Instituto de la Defensa Pública Penal (IDPP)

El artículo 38 del Decreto 129-97 del Congreso de la República, Ley del Servicio Público de Defensa Penal, establece que los defensores públicos de planta tendrán estabilidad en sus funciones y categorías de acuerdo con la reglamentación de la carrera del defensor público. Aunque el rol de los defensores es parcial a favor de sus defendidos por su evidente papel de defensa, estos funcionarios también tienen deberes éticos importantes que deben orientar el ejercicio de su profesión.

Los defensores públicos deben ser personas con independencia técnica, capaces de tomar decisiones sin restricciones, influencias o presiones para poder ejercer una defensa eficaz, libre de conflictos de interés y de riesgos al secreto profesional. Son parte de sus valores fundamentales: la confidencialidad y reserva de la comunicación con sus representados, el respeto a su cargo, el profesionalismo, la lealtad a su representado, la honestidad y la transparencia (Ley del Servicio Público de Defensa Penal, 1997) (Higueros García, 2009).

Las garantías de la carrera profesional resultan esenciales para resguardar el mandato de los defensores públicos, la calidad de los servicios que prestan y su estabilidad en el cargo. Sin embargo, el IDPP se enfrenta a grandes desafíos que parten de las desventajas en su asignación presupuestaria, en comparación con otras instituciones del sistema de justicia.

Se ha identificado una tendencia al incremento de la contratación de personal bajo modalidades temporales, que afectan la estabilidad y seguridad de los defensores, así como los mecanismos de ingreso, aumentando los riesgos de discrecionalidad y de rebaja de las calidades del personal que ingresa a la institución (ASIES, 2019b). Los siguientes datos exponen la situación.

Tabla 2.
Reglones presupuestarios de contratación de abogados defensores públicos, por año

Año	2018	2019	2022	2021	2022*
Reglón 011	191	189	186	182	179
Reglón 022	23	22	20	19	20
Reglón 029	193	250	293	367	408
Total	407	461	499	568	607

Nota: adaptado con información del IDPP (2022).

*Septiembre 2022.

De 2018 a 2022 han incrementado moderadamente las contrataciones de personal, no obstante, los defensores públicos contratados bajo el reglón 011 han disminuido y los defensores contratados bajo el reglón 029 se han duplicado.

En el IDPP, el Departamento de Carrera Institucional es el encargado de desarrollar y ejecutar el sistema de evaluación de desempeño, mientras que la capacitación está a cargo de la Unidad de Formación y Capacitación del Defensor Público (UNIFOCADEP). A pesar de las limitaciones presupuestarias de la institución, la capacitación y evaluación de su personal han sido una de sus preocupaciones, sin embargo, la contratación de personal no permanente puede incidir en que disminuya la cantidad de personas sujetas a evaluación por no integrar el sistema de carrera, menoscabando los controles de la calidad del servicio.

Por lo cual se propone:

- Al Congreso de la República, aumentar la asignación que otorga a la institución dentro del presupuesto de ingresos y egresos del Estado.
- Al IDPP, incrementar la contratación de abogados como personal permanente, bajo las garantías de la carrera del defensor público.
- Continuar reforzando los avances en las evaluaciones de desempeño practicadas, adaptando los formatos a las necesidades y características de cada cargo.

1.3 La carrera profesional en el Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala (INACIF)

El INACIF es una institución auxiliar de la administración de justicia que tiene como finalidad la prestación del servicio de investigación científica, con carácter independiente, a través de la emisión de dictámenes técnicos científicos.

Los peritos y técnicos del INACIF deben ser profesionales independientes con los más altos estándares de rigor técnico, científico y ético. Sus actuaciones deben regirse por la objetividad, imparcialidad, disciplina, excelencia, integridad y respeto a la dignidad humana. Deben resguardar una conducta proba, técnica y respetuosa que propie la credibilidad en su trabajo y en la institución (Ley Orgánica del INACIF, 2006) (Código de Ética del INACIF, 2021).

Desde ASIES (2019d) se han señalado las dificultades para la consolidación de un sistema de carrera forense en la institución, sin embargo, en los últimos años se han dado avances importantes en la materia. En 2018 se emitió el Reglamento de Administración de Puestos y Salarios del INACIF, el cual fue reformado en 2021 por el acuerdo CD-INACIF-25-2021.

En 2018 también se creó la Unidad de Evaluación del Desempeño. En 2019 se logró la reforma al Reglamento del Sistema de Evaluación de Desempeño para los Trabajadores del INACIF, un rediseño con enfoque en la evaluación por resultados. Además, se conformaron 22 temas con 66 profesionales para la revisión de expedientes seleccionados de manera aleatoria. Asimismo, se evaluó el indicador de calidad en más de 534 puestos (INACIF, 2022).

En materia de procesos formativos, la Escuela de Formación Forense, inaugurada en 2019, ha permitido dinamizar la gestión educativa tanto de los trabajadores, como de las capacitaciones que la institución ofrece a nivel externo (INACIF, 2022).

En este sentido, el principal reto del INACIF en materia de carrera forense es mantener los avances generados, ampliar su alcance y enfocarse en la mejora continua. Sus nuevas autoridades deben resguardar el carácter técnico e imparcial de los procesos de evaluación del desempeño, la estabilidad de su personal y la promoción de altos estándares de excelencia y profesionalismo que son esenciales para el ejercicio de su mandato y la credibilidad en la institución.

2. La innovación para la consolidación del sistema de justicia

La innovación social apunta a un cambio de enfoque en las formas de organización, los mecanismos de interacción y las prácticas sociales e institucionales, con el objetivo de abordar necesidades sociales insatisfechas y crear soluciones más eficientes, sostenibles e inclusivas (ASIES, 2021a). La administración de justicia también es susceptible de prácticas de innovación que contribuyan a consolidar sus procesos e instituciones, siempre en el marco del mandato constitucional y legal. En este sentido, se reiteran las siguientes propuestas.

2.1 La justicia constitucional frente al reto del efecto dilatorio de los amparos

La justicia constitucional ha tomado preponderancia en el país, progresivamente, desde la instauración de la Corte de Constitucionalidad (CC) como un tribunal permanente con jurisdicción privativa en 1986. La Constitución Política de la República y la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, instauran un sistema de garantías contra el uso arbitrario del poder y la protección de las libertades civiles.

La justicia constitucional, por su naturaleza constitutiva y originaria, establece los límites del marco de acción de las instituciones y los funcionarios públicos, incluida la justicia ordinaria, en virtud de principios como el de supremacía constitucional. Tiene la autoridad de anular disposiciones legales y decisiones de la justicia ordinaria, además de definir la interpretación de las normas para adecuarlas a los principios y preceptos constitucionales.

El amparo¹ es un medio protector y garante de los derechos contenidos en la Constitución y las leyes, opera como contralor de las actuaciones de los órganos jurisdiccionales a efecto de que estos se ajusten a los preceptos constitucionales y legales, pero sin sustituirlos por su naturaleza subsidiaria y extraordinaria (Expediente 459-2019, 2020). En el amparo coexisten los sistemas concentrado y difuso de control. El primero lo ejerce la CC y el segundo los órganos jurisdiccionales que deben constituirse en tribunales de amparo conforme a lo establecido en la ley de la materia, lo cual incrementa su carga de trabajo.

La amplitud de la viabilidad del amparo, aunada a otros factores del contexto político e institucional, han desencadenado un excesivo planteamiento de tal acción. Los amparos afectan directamente a la justicia ordinaria porque tienen la capacidad de retrasar significativamente los procesos judiciales ordinarios además de sobrecargar a los órganos jurisdiccionales ordinarios, en detrimento de la justicia pronta y cumplida y de la certeza judicial (ASIES, 2020b). La siguiente tabla muestra los datos del planteamiento de amparos.

Tabla 3.
Amparos ingresados de 2018 a 2022

Entidad/año	2018	2019	2020	2021	2022*
Juzgados de primera instancia	1,480	1,688	1,464	2,053	1,704
Salas de la Corte de Apelaciones	2,069	2,151	1,573	2,886	2,281
Corte de Constitucionalidad (amparo en única instancia)	1,048	1,046	857	1,276	825
Corte de Constitucionalidad (apelación de amparo)	2,224	3,022	1,656	1,876	1,551
Total por año	6,821	7,907	5,550	8,091	6,361

Nota: adaptado con información de Corte de Constitucionalidad (2022) y CIDEJ (2022).

*Septiembre de 2022.

¹ Artículo 265 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

A estos datos hay que agregar los 9,463 amparos que fueron tramitados ante la CSJ y su Cámara de Amparos y Antejuicios en el periodo de 2018 a 2022 (CIDEJ, 2022). El planteamiento excesivo de amparos dificulta la gestión de la justicia constitucional y de la justicia ordinaria al generar congestión y dificultades para la certeza de los procesos. Además, el abuso del amparo contribuye desnaturalizar esta garantía.

Ante esta problemática, se propone crear tribunales privativos especializados de amparo para contribuir a descongestionar los tribunales ordinarios, mejorar la gestión del tiempo y robustecer la especialidad. Para lograrlo es fundamental contar con profesionales ampliamente capacitados en materia constitucional, aprovechando la formación sostenida de los auxiliares de la función constitucional.

De este modo, se propone:



2.2 Construyendo bases objetivas para la distribución de los magistrados de sala

El artículo 211 de la Constitución Política de la República establece que en ningún proceso habrá más de dos instancias. Las funciones de la doble instancia se enfocan en verificar que se cumplan con las garantías mínimas del debido proceso, garantizar la tutela jurisdiccional efectiva, vigilar el poder jurisdiccional de los jueces, controlar la calidad de las resoluciones y garantizar el derecho a recurrir, entre otros aspectos (ASIES, 2021b).

La Corte de Apelaciones se integra con salas que conforman tres magistrados, dos vocales y un presidente. A diferencia de los juzgados de instancia y de paz, los magistrados de la Corte de Apelaciones son electos de una nómina de candidatos propuesta por una comisión de postulación al Congreso de la República de Guatemala, que dista, en buena medida, del sistema de carrera judicial.

El artículo 86 de la Ley del Organismo Judicial establece que la Corte de Apelaciones se integra con el número de salas que determine la CSJ, la cual tiene a su cargo fijar la sede de las salas, las materias que conocen y la competencia territorial. Aunque la Ley de la Carrera Judicial aprobada en 2016 le daba al Consejo de la Carrera Judicial la atribución de integrar las salas de la Corte de Apelaciones, asignando a los magistrados más idóneos de acuerdo con su especialidad, el Decreto 7-2022 del Congreso de la República, que modificó la ley, eliminó esa atribución.

Con las reformas a la Ley de la Carrera Judicial, la atribución de conformar las salas de apelaciones le corresponde nuevamente a la CSJ. En años anteriores a 2016, esta estructuración presentó una serie de inconvenientes que incrementaban los riesgos de la discrecionalidad en la conformación de salas, propiciando el desaprovechamiento del talento humano y la desvalorización de las necesidades del sistema (ASIES, 2021b).

Para poder abordar la problemática, se propone el uso del Método Húngaro que se basa en la aplicación de algoritmos matemáticos para automatizar la conformación de cada sala, en función de la especialidad de los magistrados electos, para poder reducir la discrecionalidad en su integración. Por lo cual se propone, iniciar con las siguientes acciones:

Las innovaciones sugeridas contribuirían a consolidar el sistema de justicia, haciendo uso de las facultades ya establecidas por la Constitución y las leyes, tanto a la justicia ordinaria como a la constitucional.

Un sistema de justicia fortalecido, en el que tengan confianza los ciudadanos, debe constituir uno de los logros más significativos en la consolidación de la democracia, pues cuando sus resoluciones son acatadas por las autoridades y por los particulares, se estabiliza el Estado de derecho.

Referencias

- Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y la Función del Ejército en una Sociedad Democrática. Ciudad de México, 19 de septiembre de 1996.
- ASIES. (2010). *La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades*. Guatemala: Konrad Adenauer Stiftung.
- . (2019a). *Mejores jueces, menos impunidad*. Guatemala: Konrad Adenauer Stiftung y Guatemala Camina.
- . (2019b). *Desafíos actuales del Instituto de la Defensa Pública Penal*. Guatemala: Konrad Adenauer Stiftung.
- . (2019c). *Desafíos actuales del Ministerio Público*. Guatemala.
- . (2019d). *Desafíos actuales del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala (INACIF)*. Guatemala: Konrad Adenauer Stiftung.
- . (2020a). *El sistema de justicia penal y su lucha contra la corrupción en América Latina*. Guatemala: Tinker Foundation.
- . (2020b). *Tribunales constitucionales privativos, especializados en materia de amparo*. Guatemala: Konrad Adenauer Stiftung.
- . (2020c). *La importancia del sistema de justicia ordinaria y constitucional en Guatemala*. Guatemala.
- . (2020d). *Ocho desafíos para el Ministerio Público*. Guatemala.
- . (2021a). *Participación ciudadana y gobernanza local: estudio de caso sobre la experiencia de la Plataforma de Innovación Social en San Juan Sacatepéquez*. Guatemala: Konrad Adenauer Stiftung.
- . (2021b). *Las Salas de Apelación y su Integración*. Guatemala: Konrad Adenauer Stiftung.
- . (2022). *Los valores en la práctica del derecho. Análisis, investigación e incidencia*.
- Asociación Internacional de Fiscales. (23 de abril de 1999). Normas de responsabilidad profesional y declaración de los derechos y deberes fundamentales de los fiscales.
- CIDH. (2019). *Corrupción y derechos humanos: estándares interamericanos*.
- Código de Ética del INACIF. Acuerdo CD-INACIF-17-2021 del Consejo Directivo del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala. Publicado en el Diario de Centroamérica 28 de septiembre de 2021.
- Constitución Política de la República de Guatemala. Decreto n.º 2-86 de la Asamblea Nacional Constituyente. Publicado en Diario de Centro América n.º 41, Tomo CCXXVI, pp. 897-920, del 3 de junio de 1985.
- Corte de Constitucionalidad (2016). Expediente 1467-2014. Sentencia del 10 de marzo de 2016.
- Corte de Constitucionalidad (2020). Expediente 459-2019. Sentencia del 26 de mayo de 2020.
- Corte de Constitucionalidad (2022). Expediente 216-2022 de la Unidad de Información Pública. Oficio de respuesta CC.DTI.508-10-2022.
- García-Sayán, D. (23 de marzo de 2020). *Cuarto informe del relator especial sobre la independencia de magistrados y abogados al Consejo de Derechos Humanos de la ONU*. Obtenido de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/O71/28/PDF/G2007128.pdf?OpenElement>
- Higueros García, A. (2009). *Ética profesional y cultura organizacional*. Guatemala: IDPP y Programa de apoyo a la reforma de la justicia.
- IDPP (2022). Unidad de Acceso a la Información Pública. Expediente 174-2022. Oficio de respuesta Ref. 114-2022-RRHH-SVA-hbg, del 05 de octubre de 2022.
- INACIF. (2022). *Informe Anual de Labores julio 2020 - julio 2021*. Guatemala. Obtenido de <https://www.inacif.gob.gt/index.php/servicios/publicaciones/memoria-de-labores>
- Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente.
- Ley de la Carrera Judicial. Decreto 32-2016 del Congreso de la República de Guatemala. Publicado en el Diario de Centroamérica n.º 12, tomo 305, p.1, 26 de julio de 2016.
- Ley Orgánica del Instituto Nacional de Ciencias Forenses. Decreto 32-2006 del Congreso de la República de Guatemala. Publicado en el Diario de Centroamérica n.º 15, tomo 280, p. 3, 18 de septiembre de 2006.
- MP. (s.f.). *Informe de gestión (marzo 2018 - 2022)*. Obtenido de <https://www.mp.gob.gt/documentos>
- MP (2022). Unidad de Acceso a la Información Pública. Expediente UDIP 2022-002760. Oficio de respuesta DRH-CLASAL/G 2022-000103/spsp, del 11 de octubre de 2022.
- Observatorio de Independencia Judicial. (2019). *Independencia judicial*. Obtenido de <https://independenciajudicial.org/solicitan-que-cc-ordene-evaluar-en-tres-meses-a-jueces-y-magistrados/>
- Organismo Judicial (CIDEJ). (2022). Expediente 2783-2022. Oficio de respuesta 344-2022-mppm, del 11 de octubre de 2022.
- Organismo Judicial (CIDEJ). (2022). Expediente 2801-2022. Oficio de respuesta 357-2022-mppm, del 13 de octubre de 2022.

Asociación de Investigación y Estudios Sociales
10ª Calle 7- 48, zona 9, Ciudad de Guatemala
Tel: (+502) 2201-6300
www.asies.org.gt / asies@asies.org.gt
Guatemala, C. A.

Autoras: Carmen María de Colmenares y Lilia del Río

Revisión de estilo: Ana Lucía Blas

Coordinación general: Raquel Zelaya, Pablo Hurtado, Gabriell Duarte y Lilliana López Pineda

Diseño y diagramación: Cesia Calderón

Impresión

Centro de Impresiones Gráficas
Guatemala, diciembre de 2022

La elaboración y publicación se realizó con la colaboración de la Fundación Konrad Adenauer de la República Federal de Alemania (KAS). Se permite la reproducción total o parcial de este documento, siempre que se cite la fuente.

Este reporte está protegido por una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Fotografía: www.freepik.es bajo licencia premium.

DESCARGUE ESTA PUBLICACIÓN EN WWW.ASIES.ORG.GT

SIGANOS EN NUESTRAS REDES:

-  /asiesgt
-  @ASIES_GT
-  /ASIESGTnew

GRACIAS POR SU INTERÉS EN ESTA PUBLICACIÓN DE ASIES. SI DESEA RECIBIR INFORMACIÓN OPORTUNA SOBRE NUESTROS PRODUCTOS EDITORIALES Y ACTIVIDADES LE INVITAMOS A REGISTRARSE CON NOSOTROS. PODRÁ ENCONTRAR MATERIAL DE SU INTERÉS Y ACCEDER A NUESTROS PRODUCTOS EN OTROS FORMATOS.